

# Convertirse en una empresa inclusiva

Guía sobre la igualdad y la diversidad para la empresa de hoy



**Digital**Preventor

Esta guía está diseñada para ayudar a los profesionales de Recursos Humanos a liderar el cambio hacia una cultura empresarial más inclusiva y respetuosa



La revolución  
hacia una  
sociedad y en  
consecuencia,  
hacia una  
empresa más  
inclusiva se  
apoya en varios  
motivos

## TRANSFORMACIÓN

## DIVERSIDAD

## IGUALDAD

## RESPETO

1. **La creciente diversidad de la fuerza laboral**, incluye una amplia gama de identidades de género, etnias, edades y habilidades.
2. La evidencia de que entornos inclusivos mejoran el rendimiento y la innovación al fomentar la **colaboración y la creatividad**.
3. La necesidad de **atraer y retener talento diverso**, lo que implica crear culturas laborales donde todos los empleados se sientan valorados y respetados.
4. La influencia positiva en **la reputación de la marca**, ya que las empresas que priorizan la inclusión tienden a ser percibidas como éticas y socialmente responsables.
5. El **cumplimiento normativo**, dado que la inclusión es una parte fundamental de las leyes y regulaciones laborales en muchas regiones del mundo.

Y muchas otras razones que aquí no nombramos pero donde cada una suma.

## BIENVENIDO A LA GUÍA

### Comprendiendo los conceptos de diversidad e inclusión

La **DIVERSIDAD** abarca una amplia gama de características y experiencias que hacen único a cada individuo, como raza, etnia, edad, sexo, identidad sexual, religión, capacidad física y mental, idioma, ingresos y formación.

La **INCLUSIÓN**, por su parte, es el resultado de una cultura que valora y promueve esta heterogeneidad de perspectivas y habilidades que cada persona aporta.

**“En las empresas no es suficiente con hablar de diversidad, se debe creer profundamente en ella y trabajar para conseguirla”**



La inclusión se ha convertido en un valor y una estrategia fundamental para las empresas que desean prosperar.

El propósito de esta guía es proporcionar a los líderes de Recursos Humanos las herramientas y estrategias necesarias para fomentar un entorno laboral donde cada empleado se sienta valorado, respetado y capaz de alcanzar su máximo potencial.



## 01. Parte 1 - Contexto (Problema)

### La inclusión diversa. Pilares de la diversidad

## 02. Parte 2 - Soluciones

### Cómo manejar la diversidad en la empresa

# Parte 1. La inclusión diversa. Pilares de la diversidad

- 01 La igualdad de derecho entre hombres y mujeres
- 02 Cambio radical en el concepto de género
- 03 La libertad sexual como base de la libertad personal
- 04 Multiculturalidad. Conocer para comprender
- 05 La discapacidad que no limita en nada

## Pilar 1

### Sobre la igualdad entre hombres y mujeres

A pesar de los avances significativos en las últimas décadas, todavía existen desigualdades en muchos ámbitos de la vida, como el acceso al empleo, la remuneración y la representación en puestos de poder.

La brecha salarial de género, por ejemplo, persiste en numerosas industrias y regiones, reflejando no solo inequidades económicas, sino también culturales y sociales.

Para abordar estas disparidades y promover la igualdad de oportunidades y derechos para todas las personas, es fundamental implementar políticas y medidas concretas en el lugar de trabajo.

Esto puede incluir: **políticas de contratación y promoción equitativas, eliminación de la brecha salarial, fomento de la conciliación laboral y familiar, sensibilización y capacitación, y promoción de la representación femenina en puestos de liderazgo.**

Al adoptar estas medidas y comprometerse activamente con la igualdad de género, las empresas pueden contribuir significativamente a la construcción de entornos laborales más equitativos, inclusivos y sostenibles para todas las personas.



IGUALDAD



## Pilar 2

### Cambio radical en el concepto de género

Ha habido un cambio significativo en la comprensión de la identidad de género, pasando de un concepto binario limitado a un enfoque más amplio y respetuoso. Históricamente, el género se consideraba únicamente masculino o femenino, pero esta visión excluyente no refleja la realidad social.

Actualmente, se reconoce que el género es una experiencia fluida y diversa, especialmente para las comunidades LGBTQ+.

Esto implica **alejarse de conceptos rígidos de masculinidad y feminidad, adoptando una perspectiva más comprensiva** que valide todas las experiencias de género.

Respetar diversas identidades de género es fundamental para construir entornos laborales inclusivos y respetuosos, donde **todas las personas puedan expresar su identidad auténticamente, sin temor a discriminación o juicio.**



## Pilar 3

### La libertad sexual como base de la libertad personal

**La libertad sexual es un aspecto crucial de la libertad personal**, permitiendo a cada persona tomar decisiones autónomas sobre su sexualidad y ejercer su derecho a la intimidad sin temor a discriminación.

Históricamente, la comunidad LGBTQ+ ha luchado por la aceptación y el reconocimiento de sus derechos, enfrentando grandes desafíos. Aunque la sociedad ha avanzado en la aceptación de la diversidad sexual, persisten estereotipos y prejuicios que limitan la libertad de muchas personas.

Para construir una sociedad verdaderamente inclusiva, es esencial valorar la diversidad y garantizar que todos puedan expresar su identidad y vivir sus relaciones sin restricciones.

Esto requiere crear entornos seguros y respetuosos donde cada individuo se sienta libre y sin temor al rechazo.



**“En un mundo verdaderamente inclusivo, cada individuo debe tener el derecho fundamental de ser respetado y aceptado tal como es, sin importar su orientación sexual o identidad de género”**



## Pilar 4

### Multiculturalidad. Conocer para comprender

La construcción de una empresa culturalmente inclusiva implica:

**Reconocer el valor y la riqueza** que las diferencias culturales, étnicas y sociales aportan a nuestras comunidades y nuestras organizaciones.

**Fomentar el diálogo y la colaboración** entre personas de diferentes orígenes y tradiciones, y promover la igualdad de oportunidades.



La multiculturalidad, ya sea a nivel organizacional o social **trae consigo innumerables beneficios:**

- **Enriquece** nuestras perspectivas, amplía nuestro entendimiento del mundo y nos ayuda a superar prejuicios y estereotipos.
- **Crea espacios** donde cada individuo se siente respetado, valorado y comprendido.
- **Promueve relaciones** sólidas y empáticas entre personas de diferentes orígenes.
- **Estimula la creatividad**, la innovación y el crecimiento personal y profesional

## Pilar 5

La discapacidad que no limita en nada

La inclusión de personas con discapacidad requiere adoptar un enfoque que contemple la accesibilidad y la igualdad de oportunidades. Esto implica crear entornos accesibles y adaptados para la participación activa de todos, independientemente de sus capacidades físicas o cognitivas.

**Accesibilidad universal** significa eliminar barreras físicas, sociales y comunicativas, facilitando la plena participación en el trabajo, la educación, el ocio y la comunidad.

Además, **es fundamental promover la conciencia** sobre las necesidades y derechos de las personas con discapacidad, fomentando una cultura de respeto, empatía y apoyo mutuo

“Al priorizar la inclusión de las personas con discapacidad, fortalecemos nuestra sociedad y nuestras organizaciones, y promovemos valores fundamentales de justicia, igualdad y dignidad humana”





## Conclusión

Estos pilares conforman los cimientos de una empresa inclusiva y respetuosa.

Al priorizar la DIVERSIDAD, las organizaciones pueden construir entornos laborales donde cada individuo se sienta valorado, respetado y empoderado para ser su yo auténtico.

Fomentar una cultura de respeto mutuo y comprensión no sólo fortalece nuestras empresas, sino que también contribuye a la creación de una sociedad más justa, inclusiva y equitativa para todos.

**“Fomentar una cultura de respeto mutuo y comprensión fortalece nuestras empresas y contribuye a una sociedad más justa, inclusiva y equitativa”**

## Parte 2. Soluciones. Cómo manejar la diversidad

01

Diagnóstico. Herramientas de análisis y revisión

02

Acciones a implementar

- 2.1 Creación del Plan de Igualdad
- 2.2 Prácticas inclusivas en la gestión de RR.HH.
- 2.3 Formación y sensibilización
- 2.4 Promoción de un lenguaje inclusivo

03

Monitoreo y evaluación

# Diagnóstico interno

## Herramientas de análisis y revisión

Promover la inclusión y la igualdad en la empresa requiere un **exhaustivo diagnóstico interno para identificar las áreas de mejora y la oportunidades para promover la inclusión en la empresa.**

El diagnóstico puede incluir las siguientes herramientas de análisis y revisión:

### **Análisis de la composición de la**

**plantilla:** Examinar la diversidad demográfica de los empleados en términos de género, edad, etnia, orientación sexual, discapacidad...

### **Revisión de políticas y prácticas**

**existentes:** Evaluar las políticas y prácticas en la igualdad de oportunidades, el reclutamiento, la selección, la promoción, la capacitación y el desarrollo profesional, para identificar posibles barreras.

### **Encuestas y entrevistas a empleados:**

Obtener información valiosa sobre las percepciones y experiencias de los empleados en relación con la inclusión, el trato equitativo, el respeto y la diversidad en el lugar de trabajo.

### **Análisis de datos de rotación y**

**retención:** Identificar posibles patrones o tendencias relacionados con la inclusión y la diversidad, para detectar problemas y mejorar el compromiso y la satisfacción de los empleados.



## Acciones a implementar

### 2.1 Creación del Plan de Igualdad

**Análisis y diagnóstico:** Realización de un análisis exhaustivo de la situación actual de igualdad dentro de la empresa. Para ello, hay que examinar: políticas existentes, prácticas de recursos humanos, datos de diversidad, y encuestas de clima laboral.

**Definición de objetivos y metas:** Establecimiento de objetivos claros y medibles.

**Implicación de los empleados:** Recopilación de opiniones, preocupaciones y sugerencias de los empleados a través de encuestas, grupos de discusión o reuniones.

**Implicación de los empleados:** Recopilación de opiniones, preocupaciones y sugerencias de los empleados a través de encuestas, grupos de discusión o reuniones.

**Desarrollo del plan:** Creación de acciones concretas; responsables, plazos y recursos asignados para cada objetivo.

**Implementación y seguimiento:** Comunicación del plan a toda la plantilla, formación y establecimiento de un sistema de seguimiento para evaluar el progreso y realizar ajustes según sea necesario.

Garantizar su  
alineación con  
la visión y misión  
de la empresa.

El plan debe  
reflejar las  
necesidades de  
los empleados

Participación de  
la alta dirección  
y de los  
empleados en  
su formulación

## Acciones a implementar

### 2.2 Prácticas inclusivas en la gestión de RR.HH.

Para fomentar un entorno laboral equitativo y diverso, es necesario implementar prácticas inclusivas **en las diferentes áreas de gestión de recursos humanos**, que van desde las estrategias de reclutamiento y hasta los programas de desarrollo profesional:

**Prácticas de reclutamiento** que aseguren la igualdad de oportunidades y la diversidad de talentos y perspectivas, mediante la eliminación de barreras y sesgos en los procesos de selección.

**Programas de desarrollo profesional equitativos** para garantizar que todos los empleados, independientemente de su origen o características personales, tengan acceso igualitario a oportunidades de crecimiento y desarrollo en función de su mérito y desempeño.

**Programas de mentoría** que aseguren la igualdad de oportunidades y posibilidades de desarrollo profesional equitativas y personalizadas.

**Programas de conciliación familiar**, que garantice un entorno laboral inclusivo donde todos los empleados puedan prosperar, independientemente de sus responsabilidades familiares





## Acciones a implementar

### 2.3 Formación y sensibilización

La sensibilización y la formación son herramientas valiosas que proporcionan oportunidades para el aprendizaje y la reflexión sobre diversidad, igualdad y respeto en el lugar de trabajo.



**Formación continua en diversidad e inclusión** para proporcionar a los empleados conocimientos y habilidades para comprender y valorar la diversidad en todas sus formas. Pueden incluir talleres, cursos en línea, sesiones de capacitación y grupos de discusión sobre temas como sesgo inconsciente, diversidad cultural, equidad de género y respeto a la diversidad sexual.

**Sensibilización sobre el impacto positivo de la inclusión** para poner en valor los beneficios de una cultura organizacional inclusiva y cómo contribuye al bienestar de los empleados y al éxito de la empresa en general. Se puede hacer mediante campañas de concienciación, charlas inspiradoras, testimonios de empleados y ejemplos de buenas prácticas en otras organizaciones.

**Formación obligatoria en igualdad:** Las empresas están obligadas a proporcionar formación en igualdad a todos sus empleados, de acuerdo con la legislación laboral y las políticas internas. Esta formación debe cubrir temas relacionados con la igualdad de oportunidades, la no discriminación, el respeto a la diversidad y la prevención del acoso y la discriminación en el trabajo.

## Acciones a implementar

### 2.4 Promoción del Lenguaje inclusivo

Fomentar el uso de un lenguaje no sexista y respetuoso tanto en la comunicación interna y externa. Acciones clave:

**Sensibilizar y capacitar** a todos la plantilla: explicar qué es el lenguaje inclusivo, por qué es importante y cómo aplicarlo en la comunicación cotidiana.

**Proporcionar guías y recursos** para su uso,, como por ejemplo, listas de palabras y frases alternativas, ejemplos en diferentes contextos y pautas para evitar estereotipos y prejuicios.

**Revisar y actualizar regularmente los materiales de comunicación interna y externa** para garantizar la utilización de un lenguaje inclusivo: correos electrónicos, documentos, presentaciones, publicaciones en redes sociales y cualquier otro tipo de contenido generado en la empresa.



#### RECUERDA:

**El lenguaje respetuoso e inclusivo** no solo cambia la forma en que hablamos, sino también la forma en que percibimos el mundo que nos rodea.

**Los líderes y la dirección** deben ser ejemplo en el uso de un lenguaje respetuoso en todas las áreas.

**Reconocer y premiar** a quienes utilicen un lenguaje inclusivo puede ayudar a motivar y fomentar su uso.

## Monitoreo y evaluación

### Identificación continua de las áreas de mejora

Establecer un proceso de monitoreo permite identificar de manera continua las áreas de mejora. Incluye varias fases:

**Establecimiento de indicadores** claros y medibles que permitan evaluar el progreso en materia de inclusión. Por ejemplo: la diversidad de la fuerza laboral, la equidad salarial, las tasas de retención de empleados , la participación en programas de desarrollo profesional, entre otros.

**Recopilación de datos** relevantes de manera regular para medir el desempeño de la empresa en relación con los indicadores establecidos. Se pueden realizar encuestas de clima laboral, retroalimentación de los empleados y otros métodos de recopilación de información.

**Realización de evaluaciones periódicas** para analizar los datos recopilados y evaluar el progreso hacia los objetivos de inclusión y diversidad.

**Análisis de los resultados de las evaluaciones y ajustes** o medidas correctivas según sea necesario. Esto puede implicar ajustar políticas y prácticas existentes, implementar nuevas iniciativas de inclusión y diversidad, o proporcionar capacitación adicional según las necesidades identificadas.

**Comunicar de manera transparente** los resultados del proceso de monitoreo y evaluación a todos los niveles de la organización. Esto incluye compartir los logros alcanzados, los desafíos identificados y los planes para abordarlos.



## Construyendo un futuro inclusivo

La diversidad y la inclusión son motores esenciales para el éxito y la sostenibilidad de nuestra empresa. A lo largo de esta presentación, hemos explorado las estrategias y los beneficios que una cultura inclusiva puede traer, desde el aumento de la creatividad y la innovación hasta la mejora del compromiso y la satisfacción de los miembros del equipo.

Ahora, es el momento de actuar y convertir estas ideas en realidad. Os invitamos a ser agentes de cambio, asumiendo un compromiso genuino para fomentar un entorno laboral donde todas las personas se sientan valoradas y empoderadas.



**“El cambio comienza con la decisión de hacer las cosas de manera diferente. Juntos, podemos construir empresas y sociedades más justas, inclusivas y equitativas, donde cada individuo tenga la oportunidad de alcanzar su máximo potencial”**



DigitalPreventor